

周年的雇用労働力導入型施設園芸農家の形成と問題点

高尾雅晴（佐賀県農業試験場）

Masaharu TAKAO : Formation and Problem of
Green House Farming Employing Constant Wage Labour

1. はじめに

本稿では、周年的に雇用労働力を導入した大型施設いちご農家を対象として、その経営主の経営理念及び雇用労働力の導入に伴う労務管理を中心とした経営管理の実態と現在直面している問題点を明らかにする。

2. 周年的雇用労働力導入型施設園芸農家の形成と経営主の経営管理能力の成長過程

対象とするI農家は施設いちご44aを栽培する大型施設農家である。現在の経営規模は376aで、うち所有面積が236a、通年借入面積が140aで、いちごの他に水稻285a、ビール麦285aの作付けを行っており、水田転作はすべて施設いちごで対応している。家族労働力の構成は共に40歳の経営主夫婦と72歳の母の3人である。

I農家の展開過程を現在の経営主の経営管理の成長過程を中心に整理すると、4つの時期に区分することができる。第I期は1968～'73年の就農前の準備段階、第II期は'74～'75年の就農後の農作業の補助的段階、第III期は'76～'79年のいちご部門担当段階、そして第IV期は'80年以降の経営全体の経営権を取得した段階である。

経営主の夢は農業経営を行う中で、サラリーマン並みあるいはそれ以上の生活を営むことであり、具体的には年間所得を1,000万円、そしてどんなに忙しくても農休日を月に2日ぐらひはとり、生活にゆとりを持つことである。その基盤が①簿記分析に基づく経営計画と②周年的な雇用労働力の導入である。

I農家の経営がドラスティックに展開するのは第IV期以降である。1980年以降の経営の展開過程を経営規模の点からみると、1982年に36a、'84年に10aの水田を購入し、また、'82年には'72年から行っていた賃貸借39aに、さらに116a（借地料：5俵）を追加して規模拡大を図り、現在の規模である376aになっている。しかし、経営主が目標とする規模は10haであり、農地の流動化が停滞的な佐賀平担水田地帯ではなかなか困難なものとなっている。労働生産性の高い米麦部門での規模拡大がスムーズにできれば経営主の抱く夢の実現にとって問題はないが、それができないのが現状である。その中で、労働生産性は低いが、土地生産性の高い施設いちご部門の拡大に努め、それに伴って雇用労働力を周年的に導入し、所得と生活のゆとりを確保しようとしている。

施設いちごの拡大過程をみると、1980年に25a、'82年に30a、'84年に40a、そして'87年に現在の規模である44aまで拡大している。

3. 家族労働力の役割分担と雇用労働力の位置づけ

経営主の父は平成元年に農業をリタイアしており、また、母は家計・家事・育児が中心で、農作業ではいちご部門の補助的な作業を行うだけである。米麦部門の機械作業は経営主が担当し、肥培管理は経営主夫婦2人で担っている。それに対し施設いちご部門は雇用労働力を組み込んだ作業体制をとっている。

1988年の雇用労働時間は3,127.5時間で、時期別構成をみると、いちごの収穫期である12月から4月までの期間が63.2%、その他の時期が36.8%となっており、収穫期以外の時期にもランナーのポット受け・切り離し、子苗の手入れ、定植、本圃の手入れ作業に雇用労働力を導入している。雇用労働力を含めた作業のやり方は経営主が作業の始めに被雇用者に作業の手順とポイントを説明し、あとは被雇用者の自主性に任せている。

4. 周年的雇用労働力の確保と問題点

I農家の雇用労働力の確保の状況を見ると、一般的に雇用労働力の確保が難しいといわれる中で、この経営主は地域のサークル活動・交流を通して兼業農家あるいはサラリーマンの奥さんを安定的に確保している。年間を通して基幹となるのは3人で、その他に基幹雇用労働力の都合が悪い場合の調製のな人あるいは作業集中時の臨時的な人（5人程度）も確保している。周年的に雇用するということが基幹雇用労働力の確保を容易にしている。

また、1日の雇用時間は原則として朝8時から夕方5時までとしているが、被雇用者の都合を優先し、出勤時間及び勤務時間は被雇用者が柔軟性をもって決めることができるようにしており（この点も確保を容易にしている）、各自がタイムカードに書き込む方式をとっている。

賃金は時給制で、平日の時間内は600円/時、時間外及び日曜・祝祭日は700円/時（日雇い賃金水準）である。昭和63年の年間の雇用労働力の賃金総額は1,846千円で、いちご販売額12,067千円の15.3%となっている。

しかし、この農家の場合、①経営主の生産管理・作業管理の向上（より高い単収水準の実現）、②雇用労働力の技術力の向上と協業・分業体制の確立（生産性の向上）、③経営主の雇用労働力に対する労務管理の高度化といった問題を抱えている。